

ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานคลังสินค้า บริษัท ABC จำกัด

Motivation Factor and Work Performance Efficiency at ABC Co., Ltd (warehouse section)

นายอุดมโรจน์ มธุรสสวัสดิ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail : Udomroj.m@gmail.com

บทคัดย่อ

ปัจจุบันองค์กรส่วนงานคลังสินค้าอุตสาหกรรมยานยนต์ประสบปัญหาขาดแคลน'งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์
1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพระหว่าง ปัจจัยด้าน
แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรประจำ (รายเดือน) บริษัท ABC
จำกัด จำนวน 51 คน ในการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามส่วนบุคคลของบุคลากร
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation) การจัดหมวดหมู่ (Crosstabs) และสถิติเชิงอนุมานการวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1)ปัจจัยแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก($\bar{X} = 4.21$) 2)ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก($\bar{X} = 4.20$) 3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพพบว่ามีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน นอกนั้นไม่แตกต่าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านความ
รับผิดชอบ และลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานคลังสินค้าบริษัท ABC จำกัด อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.373$)

ความสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

บทนำ

ปัจจุบันในประเทศไทยมีองค์กรในภาคเอกชนจำนวนมากและพบว่าองค์กร ส่วนใหญ่มีปัญหาในการบริหารจัดการใน
ด้านของบุคลากร กล่าวคือ องค์กรเหล่านั้นควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ มีการ

กำหนดบทบาทความผิดชอบให้กับผู้บริหาร โดยเฉพาะให้ผู้บริหารควบคุมและดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับระบบการสรรหาและการจ้างงาน การประเมินผล การจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ในรูปแบบของกิจกรรมวิชาการและกิจกรรมสัมพันธ์ ซึ่งเป้าหมายสูงสุด คือ การให้พนักงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าองค์กรนั้นขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจจะส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวได้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารต้องศึกษาและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมีความ พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะต้องควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้บุคลากรทุกคนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์เอกชนหลายแห่งประสบกับปัญหาพนักงานมีทางเลือกมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีการลาออกอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจจากบริษัทใหม่ที่ดีกว่า และปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ บุคลากรที่เคยรับเข้าทำงานนั้น ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลเสียทั้งในด้านบุคลากรที่ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานผิดพลาด และยังเสียเวลาอีกด้วย ซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นสาเหตุทำให้บริษัทขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้พนักงานใหม่ที่ขาด ทักษะ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทำให้บริษัทปฏิบัติงานไม่ราบรื่น หรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยรวมของบริษัท จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการทำงาน และแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนางาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการทำงานของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC
- 2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามประชากรศาสตร์
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานคลังสินค้า

บจก. ABC

ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC

4.2 ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรที่ต้องการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC จำนวน 51 คน

4.3 ขอบเขตการวิจัยด้านตัวแปรที่ต้องการวิจัย ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัย มีดังนี้

4.3.1 ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ทำงาน

4.3.2 ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg) มี 2 ด้าน ได้แก่

- ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในงาน

- ด้านปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ค่าจ้างและผลตอบแทน นโยบายการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน

4.3.3 ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC ได้แก่ ด้านกระบวนการรับสินค้าเข้าสต็อก (Input) ด้านกระบวนการจัดเก็บสินค้าคงคลัง (Process) ด้านกระบวนการจ่ายสินค้าให้กับลูกค้า (Output)

4.4 ขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่และระยะเวลา พื้นที่ที่ต้องการศึกษา คือ บจก. ABC ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัย เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ทำงาน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ประกอบไปด้วย

1. ด้านกระบวนการรับสินค้าเข้าสต็อก
2. ด้านกระบวนการจัดเก็บสินค้าคงคลัง
3. ด้านกระบวนการจ่ายสินค้าให้กับลูกค้า

สมมุติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพแตกต่างกันตามปัจจัยประชากรศาสตร์
2. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน จำนวนทั้งหมด 51 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 51 ชุด

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนั้นเป็นแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ผู้วิจัย ศึกษา รวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กเป็นแนวในการจัดทำแบบสอบถาม เนื่องจากมีความเที่ยงตรงและเป็นที่ยอมรับ โดยข้อคำถามครอบคลุมปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 11 ด้าน รวม 33 ด้าน และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน รวม 14 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 45 ข้อ

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ส่งลิงค์แบบสอบถามผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับคำตอบกลับ จำนวน 51 ชุด ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนาคำนวณหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีองค์ประกอบโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กำหนดช่วงการวัดโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = ค่าสูงสุด – ค่าต่ำสุด

จำนวนชั้น = 5 ชั้น

อันตรภาคชั้น = พิสัย = $(5 - 1) / 5 = 0.80$

	ปัจจัยแรงจูงใจ	ปัจจัยประสิทธิภาพ
4.21 – 5.00 หมายถึง	มากที่สุด	มากที่สุด
3.41 – 4.20 หมายถึง	มาก	มาก
2.61 – 3.40 หมายถึง	ปานกลาง	ปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง	น้อย	น้อย
1.00 – 1.80 หมายถึง	น้อยที่สุด	น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล โดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยต้าน โดยนำมาคำนวณโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC โดยนำมาคำนวณโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistics)

2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent Sample t-Test

2.2 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test (Analysis of Variance: ANOVA)

2.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 51 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 48 คน (ร้อยละ 94.1) เพศหญิงจำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.9) โดยอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 84.4) อายุ 30-39 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 7.8) อายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 4 คน (ร้อยละ 7.8) และมีสถานภาพโสด จำนวน 34 คน (ร้อยละ 66.7) สมรส จำนวน 17 คน (ร้อยละ 33.3) หม้าย หย่าร้าง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 84.3) ปริญญาตรี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 15.7) ซึ่งตำแหน่งพนักงานปฏิบัติ จำนวน 43 คน (ร้อยละ 84.3) หัวหน้างาน จำนวน 8 คน (ร้อยละ 15.7) ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 จำนวน 47 คน (ร้อยละ 92.2) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 จำนวน 4 คน (ร้อยละ 7.8) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 80.4) 5 - 10 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 19.6)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ : แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ปัจจัยด้านจูงใจ (X_1)	4.23	0.370	มากที่สุด
ปัจจัยด้านก้ำจุน (X_2)	4.24	0.519	มากที่สุด
รวมปัจจัยด้านจูงใจ & ปัจจัยด้านก้ำจุน	4.21	0.288	มากที่สุด

- ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ซึ่งโดยรวมปัจจัยด้านจูงใจ & ปัจจัยด้านก้ำจุน พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Product or Output) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สรุปการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการทำงาน กับตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	การแปลผล
ตัวแปรอิสระ : แรงจูงใจในการทำงาน			
ปัจจัยจูงใจ			
ความสำเร็จในการทำงาน	4.51	0.373	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.49	0.236	มากที่สุด
ความรับผิดชอบในงาน	4.15	0.468	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.31	0.346	มากที่สุด
ความก้าวหน้าในงาน	3.37	0.428	มาก
รวม	4.23	0.370	มากที่สุด
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านค่าตอบแทน	4.90	0.297	มากที่สุด
ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	4.07	0.473	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.26	0.367	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.499	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.08	0.624	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.31	0.634	มากที่สุด
รวม	4.24	0.519	มาก
ตัวแปรตาม : ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน			
คลังสินค้า บจก. ABC			
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	4.07	0.332	มาก
ด้านกระบวนการ (Process)	4.23	0.550	มากที่สุด
ด้านผลลัพธ์ (Product or Output)	4.30	0.317	มากที่สุด
รวม	4.23	0.275	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่า

ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยที่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ด้านผลลัพธ์ (Product or Output) ในขณะที่ ด้านกระบวนการ (Process) อยู่ในระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 : ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC กันตามประชากรศาสตร์ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน						F	p-value
	พนักงานปฏิบัติงาน n=43		หัวหน้างาน n=8		ผู้บริหาร n=0			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ปัจจัยนำเข้า (Input)	4.04	0.298	4.25	0.557	0.00	0.000	4.155	0.103
กระบวนการ (Process)	4.17	0.557	4.562	0.395	0.00	0.000	1.124	0.067
ผลลัพธ์ (Product or Output)	4.26	0.252	4.50	0.534	0.00	0.000	33.397	0.056
รวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.16	0.249	4.43	0.309	0.00	0.000	7.559	0.008

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC จำแนกตามอายุ ในภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ดังนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลลัพธ์ (Product or Output) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่าตำแหน่งงานอื่นในทุกๆ ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 2 : การทดสอบปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	SE	Beta		
(constant)	0.817	0.411		1.985	0.053
ปัจจัยด้านจูงใจ (X ₁)	0.471	0.123	0.432	3.841	0.000*
ปัจจัยด้านค่าจ้าง (X ₂)	0.331	0.083	0.447	3.971	0.000*

R = 0.790, R² = 0.624, Adj. R² = 0.608, S.E. = 0.1723, F = 39.779, P-value = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยด้านจูงใจ (X₁) และปัจจัยด้านค่าจ้าง (X₂) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.790 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนของหน่วยงานคลังสินค้า บจก. ABC (Y) ได้ร้อยละ 62.4 (R² = 0.624) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.) = 0.1723 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านจูงใจ (X₁) (Beta = 0.432) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านค่าจ้าง (X₂) (Beta = 0.447)

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 0.817 + 0.471X_1 + 0.331X_2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.432X_1 + 0.447X_2$$

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษา กับข้อมูลปัจจัยงูใจ ข้อมูลปัจจัยค่าจูน และข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในรูปแบบการแจกแจง 2 ทาง (Crosstabs) ปรากฏตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษา กับข้อมูลปัจจัยงูใจ ข้อมูลปัจจัยค่าจูน และข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	ตำแหน่งงาน											
	พนักงานปฏิบัติการ						หัวหน้างาน					
	ปัจจัยงูใจ		ปัจจัยค่าจูน		ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ปัจจัยงูใจ		ปัจจัยค่าจูน		ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ระยะเวลาในการทำงาน												
น้อยกว่า 5 ปี	4.20	0.23	4.12	0.37	4.16	0.26	4.80	0.00	4.64	0.04	4.88	0.06
5 – 10 ปี	4.28	0.20	4.50	0.42	4.17	0.00	4.29	0.23	4.31	0.12	4.29	0.17
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน												
10,001 – 20,000 บาท	4.21	0.23	4.16	0.39	4.16	0.25	4.60	0.24	4.53	0.13	4.67	0.24
20,001 – 30,000 บาท	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.23	0.27	4.26	0.11	4.21	0.14
ระดับการศึกษา												
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.22	0.23	4.17	0.39	4.22	0.23	4.40	0.09	4.42	0.04	4.46	0.06
ปริญญาตรี	3.97	0.05	3.94	0.00	3.97	0.05	4.42	0.36	4.39	0.21	4.43	0.36

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษา กับข้อมูลปัจจัยงูใจ ข้อมูลปัจจัยค่าจูน และข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด (มีค่า $\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี (มีค่า $\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก (มีค่า $\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด (มีค่า $\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (มีค่า $\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

ในกลุ่มหัวหน้างาน พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด (มีค่า $\bar{X} = 4.88$) รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี (มีค่า $\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด (มีค่า $\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท (มีค่า $\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด (มีค่า $\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (มีค่า $\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

การนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. จากผลการศึกษาทราบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับสูงสุด ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่เสมอ ซึ่งอาจจัดทำในรูปแบบของคอร์สอบรม หรือไปศึกษาดูงานการทำงานจากหน่วยงานอื่นที่ทำธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานของพนักงานตามความเหมาะสม
2. องค์กรควรทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่พนักงานในองค์กรได้มีทัศนคติเดียวกันเพื่อให้เห็นถึงเป้าหมายโดยรวมขององค์กร คอยทำหน้าที่ชักนำให้พนักงานมีความสมัครสมานสามัคคียอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันที่ดีต่อองค์กรด้วย
3. องค์กรควรมีการกำหนดแผนการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงหน้าที่ของตนเองและสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้ โดยการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นจะต้องเหมาะสมกับความสามารถของพนักงานแต่ละคนจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

4. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมอย่างยุติธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร

การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร เนื่องจากทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มีลักษณะการทำงานในคลังสินค้า ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือธุรกิจอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกันนำไปใช้ในการวางแผน การบริหารองค์กรให้ดีขึ้นต่อไปได้
2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากกลุ่มตัวอย่างขององค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะการทำงานเดียวกันเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลจากการวางแผน การบริหารของแต่ละองค์กร เพื่อให้องค์กรที่มีลักษณะการทำงานเดียวกันนี้สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

บรรณานุกรม

- กษพร พุทธจักร. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนของนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัด อุบลราชธานี
จังหวัดยโสธร จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักการบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โคมทอง ถานอาดนา. (2548)ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการ
ทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิรันดร์ หนูนกดี. (2551). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้อำเภอสามโก้จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- พนตร ศรีประทุม. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชปอร์
เชลนจำกัด. ภาคนิพนธ์คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการ
พัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพบุลย์ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4:
กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินคัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อักษร
เจริญทัศน์. ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2552). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอ
เมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิรุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ ศรีทองหนู. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.